

УДК 664.12: 37.035.91

JEL Classification Code: J21, J24, J28

Сінєльніков Б.В.*к.е.н., Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

РОЗВИТОК ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ЛІДЕРСТВА

В статті дано визначення поняття трудовий колектив та його вдосконалення в процесі лідерства підприємства; показана роль нововведень в соціальних змінах підприємств; висвітлено складність людської взаємодії в процесі вирішення проблемних ситуацій; підкріплено роль керівника підприємства в процесі лідерства.

Ключові слова: лідерство; довгі хвилі М. Кондрат'єва; трудовий колектив; глобалізація; соціальний розвиток.

Постановка проблеми. Перехід до ринкових відносин виявився незадовільним для цукрового виробництва. Поставлені в умови конкурентної боротьби підприємства зменшили обсяги виробництва продукції і втратили лідерство галузі. Підвищення конкурентоспроможності цукрового виробництва можливе на основі стратегічних рішень і механізмів їх реалізації, забезпечують високий рівень трансформаційних процесів в довгостроковому періоді.

Мета статті – здійснити соціально-психологічний аналіз основних підходів до розуміння феномену лідерства і його роль в підвищенні техніко-економічних показників цукрового виробництва.

Методичною основою дослідження є історичний підхід і системний аналіз.

Виклад основного матеріалу. Трудовий колектив – соціальний осередок, сукупність працівників, об'єднаних спільною трудовою діяльністю для досягнення певної мети, наприклад, лідерства. Залежно від місця в системі суспільного поділу праці, форми власності на засоби виробництва, трудові колективи поділяють – виробничі колективи, (напр., бригад, дільниць, цехи, підприємств).

Для досягнення лідерства основним шляхом є прогрес – суспільний рух уперед, розвиток – якісні характеристики соціального процесу, які виходять з того, що внаслідок розвитку трудовий колектив переходить від нижчих форм свого існування до більш досконалих, або навпаки, втрачає набуті якості і повертається до примітивних форм суспільної організації (регрес, занепад, деградація).

Аналіз процесів розвитку у харчовій промисловості свідчить, що вони пов'язані з нововведенням – в науці, техніці, організації виробництва, управління національним господарством і іншими засобами підвищення ефективності використання факторів виробництва, що здатні забезпечити тривалий розвиток відповідно до вибраної місії і соціальні зміни. [1]

Лідерство пов'язане, як правило, зі соціальними змінами. Соціальна зміна – це перехід трудового колективу із одного стану в інший,

трансформація соціальних інститутів, внутрішніх і зовнішніх зв'язків під впливом інновацій. 200-річний досвід цукрового виробництва говорить про те, що це є удосконалений товар або технологічний процес у виробництві або збуту товарів.

Перехід до ринкових відносин поставив перед трудовими колективами цукрової галузі ряд нових питань психологічного сприймання нововведень – інтереси підприємців і трудового колективу не збігаються, а інколи є навіть антагоністичними. Причинами опору організаційним змінам з боку зникаючої соціальної системи є:

- боязнь, щоб час освоєння нововведень не співпав з економічним кризом;
- боязнь зниження техніко-економічних показників у зв'язку з нововведеннями;
- страх залишитися без роботи;
- вплив антицукрової пропаганди науковцями медичних закладів;
- зміни в психології людей лідерської на психологію виживання.

В таких складних умовах важливу роль грає рівень підготовки керівника. Ще більш 100 років А.А.Бобрінський підкреслював, що господар повинен бути особою з правильним, широким зором на промисловість і торгівлю в країні і на її завдання, не у відношенні тільки швидкого збільшення або нарощування вкладених у справу капіталів, але і їх суспільної користі ... Для того, щоб був можливий прогрес в заводському технічному ділі, викликаний часом, необхідно, щоб у ньому постійно працювало достатня для цього кількість людей з хорошою технічною освітою, окремо кращих фахівців практиків, які вносять в нього свою працю і свою досвідченість [2. с. 52-53]

Необхідно підкреслити, що в галузі в останні роки виникли нові напрямки лідерства, пов'язані з рентабельною переробкою відходів цукрового виробництва:

- виробництво екологічно-чистого палива, добрива з жому, пектину, ряд інших диференційних товарів.

Крім того, технологічний розвиток, світова глобалізація, боротьба за ресурси і ринки збуту товарів, збільшення конкурентів на ринку цукру вимагають більш швидкої реакції керівників підприємств, інститутів на такі виклики. Практичним кроком у цьому напрямку є створення нового напрямку діяльності трудового колективу – вивчення ринку сировини і збуту товарів, розробка нових напрямків технології виробництва. Такий підхід вносить нові елементи в питання зайнятості трудових колективів. Другим важливим моментом, який впливає на лідерство є освоєння лізингу інновацій.

Висновки. Проведене дослідження дає можливість зробити висновок, що фатальних причин неефективності інновацій в цукрову промисловість немає. Вона буде існувати до тих пір, поки трудові колективи будуть створювати нові соціальні системи, які мінливі і не вічні і будуть змінюватися кожної довгої хвили М.Кондратьєва. Але вони будуть створювати можливості для появи нових лідерів і аутсайдерів. Підкреслимо: лідери одержують сверхприбутку, аутсайдери покинуть ринок цукру.

Список використаних джерел

1. Наукові проблеми харчових технологій та промислової біотехнології в контексті євроінтеграції. Програма та тези матеріалів VIII Міжнародної науково-технічної конференції, 5-6 листопада 2019 р. м. Київ, К.: НУХТ, 2019. – 433 с. ISBN 978-966-612-230-1

2. Чериковский Н.В. Производство сахара на заводах графов Бобринских Киевской губернии Киев, типография С.В.Кульженко 1886, 325 с.

Синельникова Б.В.

*к.э.н., Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского»*

РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ ЛИДЕРСТВА

В статье дано определение понятия трудовой коллектив и его совершенствование в процессе лидерства предприятия; показана роль нововведений в социальных изменениях предприятий; освещены сложность человеческого взаимодействия в процессе решения проблемных ситуаций; подкреплено роль руководителя предприятия в процессе лидерства.

Ключевые слова: лидерство; длинные волны М. Кондратьева; трудовой коллектив; глобализация; социальное развитие.

Sinelnikova B.

PhD in Economic sciences, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute

DEVELOPMENT OF ENTERPRISES' LABOR COLLECTIVES IN THE CONTEXT OF LEADERSHIP

The article defines the concept of labor collective and its improvement in the process of enterprise leadership; the role of innovations in social change of enterprises is shown; the complexity of human interaction in the process of solving problem situations is highlighted; the role of the head of the enterprise in the process of leadership is reinforced.

Keywords: leadership; Kondratiev's long waves; labor collective; globalization; social development.

Сінельников Борис Васильович
kafedra-ep-fmm@ukr.net